

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan tentang Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sesudah, selama dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai hukum ketenagakerjaan. M.G. Levenbach yang merumuskan hubungan perburuhan sebagai hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja. Dimana pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang berlangsung berlangsung paut dengan hubungan kerja itu.

A.N. Moelar mengemukakan pendapatnya bahwa hukum perburuhan suatu bagian dari hukum yang berlaku yang mengatur hubungan buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan pengusaha dan pengusaha dengan pengusaha. S. Mook berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan, yang dilakukan dibawah pimpinan oranglain dan dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 1 ayat (1)

<sup>2</sup> Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta; Rajawali Pers. 2014, hal 2-3

## 1. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

### a. Pekerja atau Buruh

Pada zaman kolonial Belanda, istilah buruh sering dipakai pada pekerja, buruh tani, pertambangan, jasa pelabuhan serta industri. Pada zaman kolonial buruh dianggap sebelah mata yang mengakibatkan tidak adanya kesejahteraan bagi buruh. Pada zaman kemerdekaan Indonesia keserikatan buruh merupakan organisasi sosial yang sangat penting karena keterlibatan para buruh pada saat itu mempertahankan dan memperjuangkan kemerdekaan. Maka lahirlah beberapa Undang-Undang yang hasil karya pemerintah Indonesia yang mengatur tentang keserikatan para buruh, seperti Undang-Undang Nomor 33 tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 yang berisi tentang perlindungan buruh, hak cuti haid, adanya aturan kerja minimal 8 jam sehari.

Pada perkembangannya istilah “buruh” pun berangsur angsur dinilai kurang sesuai dengan perkembangan bangsa, istilah buruh dinilai kasar, hina dan rendah dan sebagainya. Oleh karenanya istilah “buruh” di ganti dengan istilah “pekerja” yang diusulkan oleh Departement Ketenagakerjaan saat Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia II pada tahun 1985. Pada Masa Reformasi peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan perburuhan mengalami perubahan yang sangat dinamis. Hal itu ditandai dengan munculnya aturan *ILO* yang mengatur

tentang usia minimum untuk bekerja. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Pada tahun 2003 lahirlah Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan lahirnya peraturan tersebut menggantikan 15 peraturan yang sudah ada tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (4), memberikan pengertian bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.<sup>3</sup> Kata imbalan dalam bentuk apapun sebaiknya diberi penegasan karena imbalan selama ini selalu di idenikan dalam bentuk uang, sedangkan ada para pekerja yang mendapatkan imbalan dalam bentuk barang.

b. Pengusaha/Majikan

Sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah yang sangat populer yaitu Majikan. Pengertian Majikan dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, majikan ialah orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh. Sama dengan istilah buruh, Istilah majikan juga dinilai kurang sesuai dengan perkembangan bangsa dengan alasan istilah majikan berkonotasi dengan sekelompok orang yang selalu menekan para buruh.

---

<sup>3</sup> R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 1 ayat (4)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lalu mengganti istilah majikan menjadi pengusaha. Menurut pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan istilah Pengusaha sebagai berikut:<sup>4</sup>

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri melakukan perusahaan bukan miliknya ;
- 3) Orang Perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili pengusaha sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pihak perusahaan memiliki hak untuk memperkerjakan pekerja dengan kewajiban memberikan upah atas kerja yang telah dilakukan dan juga melakukan program “*employee benefit*” sebagai bentuk untuk memotivasi dalam meningkatkan tingkat produktivitas pekerja<sup>5</sup>.

#### c. Pemerintah

Peran pemerintah berkaitan dengan ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar terciptanya hubungan tenaga kerja yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dengan majikan tidak setimpal maka terciptanya hubungan hukum yang adil sulit untuk dicapai karena pihak yang kuat (majikan/pengusaha) akan selalu ingin menguasai yang lemah (pekerja/buruh) , selain itu peran pemerintah untuk melindungi tenaga

---

<sup>4</sup> R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 1 ayat (5)

<sup>5</sup> Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta; Laboratorium Hukum, hal. 49

kerjanya dengan cara membuat peraturan-peraturan yang sifatnya mengikat antara baik pengusaha ataupun pekerja dan peran pemerintah lainnya mengawasi jalannya proses industrial. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui Dinas Tenaga Kerja.

Peran pemerintah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berdasarkan Undang-Undang tersebut peran pemerintah sebagai berikut :

1) Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan Kerja meliputi :

- a) Perencanaan tenaga kerja makro
- b) Perencanaan tenaga kerja mikro

2) Perluasan tenaga kerja

Menurut Pasal 41 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menetapkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. <sup>6</sup>

3) Pembinaan

Pengertian Pembinaan menurut Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, ialah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan <sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> R.I.,*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 41

<sup>7</sup> R.I.,*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 173

#### 4) Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden. Pegawai pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam wajib :

- a) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan
- b) tidak menyalahgunakan kewenangannya

### **B. Tinjauan tentang Hubungan Kerja**

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak<sup>8</sup>. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur dari kepentingan orang lain yang memerintahkannya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Soepomo, 1971, *Pengantar Hukum Perburuhan; Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja dan Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hal. 1

<sup>9</sup> Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal 10

Tjepi F.Aloewir menyatakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>10</sup>

Perjanjian Kerja mempunyai beberapa pengertian, berdasarkan pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”<sup>11</sup> Berdasarkan pasal 1 ayat (14) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak<sup>12</sup>.”Lain hal nya dengan R. Subekti, Beliau berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”

#### 1. Unsur Unsur Hubungan Kerja :

##### a. Pekerjaan

Dengan sudah disepakati perjanjian kerja oleh kedua belah pihak maka kewajiban pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan. Hal ini

---

<sup>10</sup> Tjepi F.Aloewio, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke- 11, (Jakarta: BPHN,1996) hal.32

<sup>11</sup> R.I., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, pasal 1601 a

<sup>12</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 1 ayat 14

telah diatur didalam pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut :

“Buruh wajib melakukan pekerjaannya yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglame, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”

“buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”<sup>13</sup>  
Dengan adanya hal tersebut, tenaga, waktu, keahlian dan keuletan yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Maka pekerja/buruh tersebut wajib mendapatkan upah.

b. Upah

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan tentang upah. Pasal tersebut berbunyi “ hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> R.I., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1603

<sup>14</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 1

Menurut Imam Soepomo, Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.<sup>15</sup>

c. Perintah

Pada dasarnya Hubungan kerja meliputi hal-hal mengenai Pembuatan Perjanjian Kerja :

1) Syarat-syarat perjanjian kerja

Menurut pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

---

<sup>15</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Djambatan,1980),hlm.5

h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat: tandatangan para pihak dalam pekerjaan kerja<sup>16</sup>

2) Perjanjian Kerja dianggap sah apabila memenuhi 4 syarat :

Menurut pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- a) Kesepakatan mereka yang mengingatkan dirinya
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu pokok persoalan tertentu
- d) Suatu sebab yang tidak terlarang<sup>17</sup>

3) Perjanjian kerja dibuat atas dasar

Menurut pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara materil perjanjian kerja dibuat atas :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertibkan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 54

<sup>17</sup> R.I., *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, pasal 1320

<sup>18</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 52 ayat (1)

Bilamana perjanjian kerja tidak memenuhi syarat subjektif pada angka (a),(b) maka perjanjian itu dapat dibatalkan, artinya bila mana salah satu tidak cakap hukum mempunyai hak agar perjanjian itu dapat dibatalkan. Apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat objektif pada angka (c),(d) maka perjanjian itu BATAL DEMI HUKUM, mempunyai arti bahwa perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada.<sup>19</sup>

4) Kontrak kerja menurut bentuknya dibagi menjadi 2 yaitu :

a) Berbentuk lisan/ tidak tertulis

Kontrak kerja ini mempunyai kelemahan yaitu jika pengusaha tidak menuangkan isi kontrak kerja secara lisan/tidak tertulis maka akan merugikan pekerja.

b) Berbentuk tulisan

Kontrak kerja ini mempunyai keunggulan yaitu bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh maka perjanjian kerja yang berbentuk tulisan ini dapat dijadikan bukti dan dapat dijadikan pegangan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha/majikan. Berdasarkan Pasal 54 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja berbentuk tulisan harus dijadikan 2 rangkap

---

<sup>19</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Bandung,2014, hlm..50

agar antara pengusaha serta pekerja sama sama mempunyai kekuatan hukum yang sama. Antara pengusaha dan pekerja wajib mempunyai dan menyimpan perjanjian kerja yang sudah disepakati kedua belah pihak.<sup>20</sup>

5) Jenis Perjanjian Kerja Menurut Waktu Berakhirnya :

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu<sup>21</sup>. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus mempunyai beberapa syarat-syarat sebagai berikut :

(1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh diberlakukan selama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun dapat disimpulkan bahwa waktu maksimal perusahaan “mengikat” karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah selama 3 (tiga) tahun<sup>22</sup>.

(2) Dibuat secara tertulis 3 rangkap : pengusaha, pekerja, Dinas Tenaga Kerja<sup>23</sup>. Perjanjian Kerja tidak boleh

---

<sup>20</sup> R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 54 ayat (3)

<sup>21</sup> R.I, *Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No 100/Men/IV/2004*

<sup>22</sup> R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 59 ayat (4)

<sup>23</sup> R.I, *Permenaker No.Per-02/MEN/1993*

dibuat secara lisan dan wajib dibuat secara tertulis serta harus didaftarkan kepada instansi etenagakerjaan. Apabila perusahaan melanggar akan dijatuhkan hukuman kontrak kerja tersebut akan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

- (3) Dibuat menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin atau Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai utama;
- (4) Tidak ada masa percobaan kerja (*probation*) bila diisyaratkan maka perjanjian kerja BATAL DEMI HUKUM<sup>24</sup>.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap<sup>25</sup>, atau sering disebut dengan karyawan tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis atau pun lisan dan tidak harus mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) mempunyai masa percobaan paling lama selama 3 bulan dan perusahaan harus memberikan upah selama masa

---

<sup>24</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Pasal 58

<sup>25</sup> R.I., *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, pasal 1 angka 2

percobaan tersebut dan upah tidak boleh lebih rendah daripada Upah Minimum Regional yang berlaku.

- c) Kewajiban Pekerja
- d) Kewajiban Pengusaha
- e) Berakhirnya Hubungan Kerja
- f) Cara penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

### **C. Tinjauan tentang Pekerja Perempuan**

#### **1. Pengertian Pekerja Perempuan**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja<sup>26</sup>. Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”<sup>27</sup>. Dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah seseorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Pandangan tentang pekerja/buruh perempuan ini juga dikemukakan oleh Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz dikatakan bahwa, “sebenarnya lahan pekerjaan perempuan di rumah atau di bidang pengajaran dan lainnya yang berhubungan dengan perempuan sudah

---

<sup>26</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 1 ayat (1)

<sup>27</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 1 ayat (2)

cukup bagi perempuan tanpa harus memasuki pekerjaan yang sudah menjadi tugas para laki-laki. Orang-orang yang berakal dari negara-negara barat telah menyeru keharusan untuk mengembalikan perempuan kepada kedudukan yang telah disediakan oleh Allah SWT dan diatur sesuai dengan fisik dan akalunya.<sup>28</sup>

2. Perlindungan Hukum Khusus terhadap Pekerja/buruh Perempuan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pekerja perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pekerja laki-laki dengan adanya perbedaan tersebut maka Pekerja/buruh Perempuan mempunyai perlindungan khusus yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan di antaranya :

**a. Perlindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan) , Gugur Kandungan**

Perlindungan mengenai Cuti Hamil dan Melahirkan dapat dilihat di dalam pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan (satu

---

<sup>28</sup> Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz, *”pandangan islam terhadap pekerjaan seorang perempuan”*, Sefrizal/ <http://id.shvoong.com/humanities/1845934-pandangan-islam-terhadap-pekerjaan-seorang/> (diakses Maret, 5 2012, dilihat 01 desember 2019)

setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”<sup>29</sup>

Perlindungan mengenai Cuti Gugur Kandungan dapat dilihat dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan, ”Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1.5 bulan ( satu setengah ) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter atau bidan”<sup>30</sup>

#### **b. Perlindungan Menyusui dan Memeras ASI**

Perlindungan mengenai menyusui dan memeras Air Susu Ibu (ASI) dapat ditemui dalam pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan seputnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”<sup>31</sup>

#### **c. Perlindungan dalam Masa Haid**

Perlindungan dalam Masa Haid dapat ditemui dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal tersebut menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitaukan kepada

---

<sup>29</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 82 ayat (1)

<sup>30</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 82 ayat (2)

<sup>31</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 83

pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”<sup>32</sup>

#### **d. Perlindungan Jam Kerja**

Perlindungan Jam Kerja dapat ditemui di dalam pasal 76 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut menyebutkan, ”Larangan bagi pekerja/buruh perempuan dibawah 18 tahun untuk bekerja di malam hari antara pukul 23.00 hingga 07.00, pengecualian bagi pekerja perempuan diatas 18 (delapan belas) tahun diperbolehkan bekerja di malam hari pukul 23.00 hingga 07.00 )” dan di dalam ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ”Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. “<sup>33</sup>. Ditegaskan lagi pada ayat (3) menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00-07.00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi, terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja , tersedia angkutan antar jemput bagi yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00”

---

<sup>32</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 81 ayat (1)

<sup>33</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 76 ayat (1), (2),(3)

**e. Perlindungan tidak melakukan PHK terhadap Pekerja/buruh Perempuan**

Perlindungan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Perempuan dapat dijumpai dalam pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut menyebutkan “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya”<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 153 ayat (1) huruf e